

November 2015

# “IKKE FORDI DET RAGER MIG”

Film og diskussionsoplæg om  
mobning på arbejdspladsen



**BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDET**  
SERVICE – TJENESTEYDELSER

# Indhold

## 1. Filmen “Ikke fordi det rager mig” (15 minutter)

(Afspilles i browser, kræver forbindelse til Internettet)

## 2. Diskussionsoplæg om mobning

- A. Mobning på arbejde
- B. Eksempler på mobning
- C. 6 typiske vidneroller
- D. Fra sympati til foragt
- E. Frygt for at blive holdt udenfor
- F. At gribe ind som vidne
- G. Forebyggelse af mobning

## 3. Vil du vide mere?

Materialer og websites om mobning.

# 1. “IKKE FORDI DET RAGER MIG”

En lille film om at være vidne til mobning.

Varighed: 15 minutter.

OBS: Bliver afspillet i browser og kræver forbindelse til Internettet.

IKKE FORDI DET RAGER MIG

<https://www.youtube.com/v/w5u2-YKBPpk>

## 2. DISKUSSIONSOPPLÆG OM MOBNING

## A. Mobning på arbejde

- Mobning er **krænkende adfærd**, der bliver ved over længere tid, og som offeret ikke kan forsvare sig imod.
- Mobning og drilleri er ikke det samme. Men det kan sommetider være svært at skelne.
- Håndteringen af mobning på arbejdspladserne har ofte fokus på hovedpersonerne:
  - mobberen
  - den mobbedeI praksis skal der dog mere end to til mobning.
- Mobning er et **socialt fænomen**, der på arbejdspladser kan ses som en uformel måde at udstøde en kollega af fællesskabet på.
- Det er typisk ikke mobberens bevidste hensigt at udøve mobning.

### → Diskutér:

- ▶ Hvordan foregår mobningen i filmen?
- ▶ Er mobberen i filmen bevidst om at han eller hun mobber?

## B. Eksempler på mobning

Der er ikke nogen fast definition af, hvad der kan virke krænkende. Her er hvad mange mobbede selv oplever som krænkende:

- At blive **holdt udenfor**
- At blive **ignoreret**
- At blive **forhindret i at tale ud**
- At blive **bagtalt**
- At blive udsat for **spydigheder**
- At blive mødt med **himmelvendte øjne, grimmasser** og lign.
- At få sit **synspunkt fordrejet**
- At blive **skældt ud** i andres påhør
- At blive **latterliggjort**
- At blive udsat for **chikane**, fx sexuel chikane
- At blive udsat for **trusler** eller åbenlyst **fjendskab**

### → Diskutér:

- ▶ Er der nogle af de her former for mobning, som ikke er med i filmen?



## C. 6 typiske vidneroller

- **Kuglestøberen.** Deltager måske ikke selv direkte i mobningen, men er med til at støbe kuglerne gennem fx bagtalelse.
- **Assistenten.** Er måske med til at holde mobbeofferet udenfor, og bakker op om den, der mobber.
- **Den passive.** Gør ikke noget, er handlingslammet, vil ikke indblandes, eller tør måske ikke gribe ind.
- **Mægleren.** Forsøger aktivt at mægle, hvor der er konflikt, og hjælpe med at se tingene fra begge sider.
- **Sympatisøren.** Tør måske ikke forsvare den mobbede, men føler sympati for vedkommende.
- **Forsvareren.** Går aktivt ind og forsvare den mobbede. Indtager især den mobbede synspunkt.

### → Diskutér:

- ▶ Hvilke roller indtager personerne i filmen?



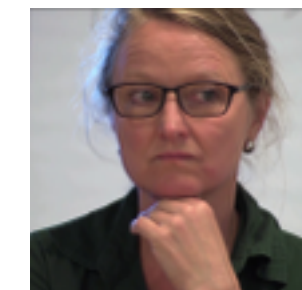
**Camilla?**



**Hans?**



**Bo?**



**Birthe?**

- ▶ Er der nogle af personerne i filmen som har flere roller?



## D. Fra sympati til foragt

- Vidner til mobning svinger ofte mellem **sympati** for mobbeofferet og **irritation** eller **foragt**.
- Vidner kan også have **blandede følelser** og for eksempel føle skyld og dårlig samvittighed samtidig med at de er irriterede på den, som bliver mobbet.
- En medarbejder kan komme til at **slide på kollegernes sympati** på mange måder, fx ved at virke utaknemmelig, usolidarisk eller asocial.
- Vidnernes reaktion og følelser styres i høj grad af, om de opfatter den mobbedes opførsel som **afvigende** eller **normal**. Vidnernes opfattelse af den mobbede kan sagtens ændre sig.

### → Diskutér:

- ▶ Slider Kirsten på sine kollegers sympati i filmen?
- ▶ Hvad ville kunne få Camilla og Bo til at ændre opfattelse af Kirsten?

## E. Frygt for at blive holdt udenfor

- Frygt og usikkerhed spiller en vigtig rolle i mobning, særligt frygten for at blive holdt udenfor eller udstødt af fællesskabet.
- En **usikker jobsituation**, en **autoritær ledelse** - eller en **fraværende** ledelse - kan være med til skabe et klima af frygt og usikkerhed blandt medarbejderne.
- På arbejdspladser præget af frygt og usikkerhed vil der nemt opstå mobning.
- **Frygt og usikkerhed** kan forhindre mange vidner i at forsøge at mægle eller forsvare et mobberoffer, fordi de frygter, det så kan gå ud over dem selv.

### → Diskutér:

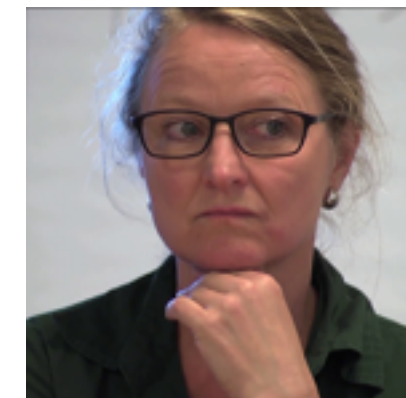
- ▶ Er der usikkert eller trygt at være på arbejdspladsen i filmen? Og hvorfor?

## F. At gribe ind som vidne

- Undersøgelser viser, at det kan være **svært at hjælpe**, når mobningen først finder sted.
- Mange mobbede **afviser hjælp og støtte**, fordi det udstiller dem som svage personer.
- Som leder eller vidne til mobning bør man derfor nøje overveje, hvordan man griber ind, så konflikten ikke eskaleres, og den mobbede ikke **føler sig udstillet** i forhold til kollegerne.

### → Diskutér:

- ▶ Hvordan reagerer **Kirsten** i filmen, da Birthe ved trivselsmødet vil hjælpe hende?
- ▶ Hvad kan man gøre som vidne uden selv at **komme i klemme** eller gøre ondt værre for den mobbede?
  - ▶ Hvad kunne **Birthe** (lederen) have gjort anderledes?
  - ▶ Hvad kunne **Hans** have gjort anderledes?



## G. Forebyggelse af mobning

Ifølge forskningen kan følgende forhold være med til at forebygge mobning:

1. Social og faglig støtte. (Er der **opbakning** fra kolleger og ledelse?)
2. Kommunikation. (Er der en **god tone**? Er der **rummelighed**?)
3. **Ledelsesstil**. (Er den klar og anerkendende? Er der en mulighed for feedback?)
4. **Konflikthåndtering**. (Er der en undersøgende tilgang til konflikter?)
5. Ansvarlig ledelse. (Bliver der **taget hånd om problemer** og udfordringer?)
6. **Arbejdspres**. (Er det muligt at nå det hele? Er der passende med udfordringer?)
7. **Tryghed** i ansættelsen. (Er folk trygge, eller hersker der usikkerhed?)

### → Diskutér:

- ▶ Hvad kan man gøre som medarbejder for at forebygge mobning?
- ▶ Hvad kan man gøre som leder?

## 3. LÆS MERE



# Materialer og websites om mobning

- “En værktøjskasse om Mobning”, BrancheArbejdsmiljørådet service - tjenesteydelser 2002
- “Fri for mobning - inspiration til forebyggelse af mobning på arbejdspladsen”, BAR Social & Sundhed
- “Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen - en håndbog”, Eva Gemzøe Mikkelsen og Annie Høgh, NFA, 2010.
- “Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen”, Annie Høgh, Åse Marie Hansen, Charlotte Bloch, Eva Gemzøe Mikkelsen, Carolina Magdalene Maier, Roger Persson, Jacob Pedersen, Hanne Giver, Ole Olsen, NFA-rapport, 2009.
- Stopmobning.dk, herunder filmene “Arbejdsmysten” og “Vagtplanen”.
- Forebyggmobning.dk - temasite om mobning fra Videncenter for Arbejdsmiljø.